

WIYATA DHARMA

Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

Website: www.mpd.ustjogja.ac.id Email: pep.s2@ustjogja.ac.id

MANAJEMEN SDM DALAM KAITANNYA DENGAN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 3 MAGELANG TAHUN PELAJARAN 2013/2014

Sugeng Haryanto, Supriyoko

ABSTRACT

The object of research is to know and discuss deeper about: 1) the implementation of human resource management at SMA Negeri 3 Magelang. 2) the Effectiveness of management for human resource in SMA Negeri 3 magelang in increasing of school quality. 3) the factors that support and obstruct the management of human resource in increasing the school quality at SMA Negeri 3 Magelang.

The research is a descriptive analytical non statistical research by using the qualitative approach and case study. The collecting data is through on observasion, which the researcher functioned as on instrument for making on observation non participant, deep interview and primer data resource and documentation study. The data is analyzed by using interactive analysis through 3 activities that are reduction, display and conneluding. The validity of data is obtained through prolongation of participant and triangulation data.

Based on the research is described that, The result of the research data can be described that the management of SMA Negeri 3 Magelang human resource in general based on the deep observation and interview result supported with the document study has been very good. The effectiveness of human resource management in SMA Negeri 3 Magelang in terms of its efforts to improve the quality seen from the internal customer satisfaction perspective of teacher and staff, as matter of fact, it can be categorized as good, although this category has not fully touched all aspects of the satisfaction, especially aspects of physical development. Factors supporting the human resource management in SMA Negeri 3 Magelang in improving the quality of education: First, the school's vision that tries to do "Prestige Work". Second, the school leadership is democratic, participatory. Third, the human resourse which always undergoes the improvement of the capability. Fourth, adequate available facilities support every activity. And fifth, a conducive culture that encourages the school community to keep improving their quality and ability. Factor-factors that can inhibit the human resource management in SMA Negeri 3 Magelang in the effort of improving the quality of education are: First, the welfare that still needs attention, especially for the teachers and staffs who are still private. Second, the clarity of career needs to be concerned, if this is not endeavored, it is worried it will also be able to influence and disturb the totality of their professional work. Third, the quality is not optimal qualified and valid communication in his socialization.

Key words: *management of human resource*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan dan melahirkan sumber daya manusia. Oleh karena itu pendidikan sangat penting dalam rangka mengangkat harkat dan martabat bangsa. Begitu juga dengan lembaga pendidikan, dalam pengelolaannya tanpa dibantu oleh tenaga-tenaga yang mahir dan handal, tentu akan menjadi sekolah yang kurang bermutu. Tujuan dari pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Kualitas SDM pendidikan di dalam penyelenggaraan sistem pendidikan merupakan ruh dari sekolah. *Soft property* ini menggerakkan sistem kurikulum, sarana prasarana sehingga proses pendidikan dapat terselenggara dengan baik. Tanpa manajemen SDM pendidikan yang baik dan benar, maka tujuan institusional, serta visi dan misi sekolah tidak akan tercapai secara optimal. Sebaliknya sekolah yang memfungsionalisasikan ilmu manajemen pendidikan dengan benar dan baik, niscaya sekolah tersebut akan mencapai kemajuan, baik kemajuan di bidang pembangunan material maupun pembangunan spiritual.

Sementara dari data sekolah negeri di Dinas pendidikan Kota Magelang tercatat hanya dua sekolah untuk tingkat Sekolah Menengah Atas se-Kota Magelang yang bisa mempertahankan prestasinya secara input dan outputnya, yakni SMA Negeri 1 Magelang dan SMA Negeri 3 Magelang.. SMA Negeri 3 Magelang adalah

sebagai salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional yang ikut membantu, menciptakan, dan mengolah sumber daya manusia hingga menjadi SDM yang berkualitas. Terbukti setiap tahun penerimaan siswa baru, pendaftarannya cukup banyak dengan NEM tinggi-tinggi. Lulusan SMA Negeri 3 Magelang banyak yang diterima di perguruan tinggi negeri baik yang ikatan dinas maupun tidak. Maka perlu diteliti sejauh mana keberadaannya diantara sekolah yang lain, serta sejauh mana memiliki andil dalam mewujudkan ketercapaian pendidikan nasional. Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang, ada beberapa faktor yang menjadi acuan utama didalam mengetahui prestasi dan tingkat kemajuan sekolah, yakni Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bekerja keras, ikhlas dengan maksud menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu, sumber daya pendidikan yang berupa kesesuaian antara mata pelajaran yang diampu serta tingkat pendidikan para guru pengampu mata pelajaran, perbandingan jumlah guru dengan jumlah siswa dan tenaga kependidikan lainnya serta sarana dan prasarana pendidikan yang ikut menunjang kelancaran pembelajaran, serta data keberhasilan siswa dalam menempuh Ujian Akhir sekolah, yang berupa dokumen nilai Ujian Akhir Sekolah (UAS) sebagai tolak ukur tingkat pencapaian kompetensi pendidikan yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Pendidikan SMA

Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai

tujuan yang ditentukan sebelumnya” (Oemar Hamalik, 2007 : 16). Bertolak dari rumusan tersebut , maka ada beberapa hal yang perlu dijelaskan lebih lanjut.

- a. Manajemen merupakan suatu proses sosial yang merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih secara formal.
- b. Manajemen dilaksanakan dengan bantuan sumber sumber yakni; sumber manusia, sumber material, sumber biaya, dan sumber informasi.
- c. Manajemen dilaksanakan dengan metode kerja tertentu yang efisien dan efektif, dari segi tenaga, dana, waktu, dan sebagainya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMA

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi didunia pendidikan, sehingga dengan demikian organisasi sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, baik buruknya lembaga pendidikan tergantung pada semangat dan kreatifitas SDMnya. Dalam rangka melaksanakan manajemen tenaga kependidikan di sekolah, E. Mulyasa (2012 : 42) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

“ Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi,

pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan”.

3. Mutu Pendidikan SMA

Mutu merupakan konteks yang dinamis, wujudnya dapat berupa kepuasan. Kepuasan ini dapat dilihat dari dua sisi, pertama dari sisi produsen dan yang kedua dari sisi pengguna. Mutu bersifat dinamis karena ukuran kepuasan akan selalu berubah dengan cepat sejalan dengan perubahan waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Itulah sebabnya, konsep mutu harus dikaitkan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus dan berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Standar yang digunakan untuk pengukuran *quality in perception* adalah standar pelanggan, yakni “ mutu terpadu bukan hanya ‘membuat pelanggan senang dan tersenyum’ tapi mendengarkan dan berdialog tentang kekhawatiran dan aspirasi pelanggan” (Edward Sallis, 2012 : 86).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 3 Magelang dengan pertimbangan sabagai salah satu sekolah yang berprestasi di kabupaten Magelang, terlihat telah melakukan manajemen SDM dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui MSDM, untuk mengetahui efektifitas MSDM, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat MSDM. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumen. Keabsahan data dilaksanakan untuk menguji kredibilitas, menggunakan triangulasi data, membercheck,

dan menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 3 Magelang

SMA Negeri 3 Magelang dalam melaksanakan manajemen tenaga kependidikan di sekolah, sesuai dengan konsep E. Mulyasa (2012 : 42) yang mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan”.

Dari penelitian yang penulis lakukan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan para nara sumber dan dilengkapi dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan data penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi:

❖ Perencanaan

Perencanaan dan prediksi tentang kebutuhan guru dan pegawai di SMA Negeri 3 Magelang sudah cukup baik, karena sudah melaksanakan manajemen SDM sehingga dengan memperhatikan keadaan tenaga guru dan pegawai yang telah ada, baik guru dan pegawai negeri (PNS) maupun guru atau guru swasta (GTT/PTT).

❖ Rekrutmen

Rekrutmen guru/karyawan di SMA Negeri 3 Magelang sudah transparan dan terbuka. Artinya dalam merekrut guru

dan karyawan di umumkan melalui papan pengumuman. Dalam proses rekrutmen guru/karyawan baru di bagi menjadi dua yaitu rekrutmen yang dilakukan oleh pemerintah Daerah melalui BKD, ini untuk tenaga CPNS yang dilakukan tiap tahun, sedangkan untuk tenaga honorer/GTT sepenuhnya kita yang melakukan seleksi sendiri.”

❖ Seleksi

SMA Negeri 3 Magelang ketika mengadakan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan cara semua pelamar dikumpulkan dalam satu ruang dan diberi tes. Dalam seleksi penerimaan pegawai untuk tes tulis bagi peserta yang lolos administrasi dan untuk tes mikro teaching dan wawancara untuk peserta yang lolos tes tulisnya.

❖ Orientasi dan Penempatan

SMA Negeri 3 Magelang memberikan orientasi kepada guru dan pegawai baru dengan memperkenalkan mereka tentang kondisi sekolah baik kondisi ketenagaan, kondisi fisik maupun nilai dan budaya yang dikembangkan oleh sekolah. Sehingga pelaksanaan orientasi dan penempatan di SMA Negeri 3 sudah baik.

❖ Pelatihan dan Pengembangan

Pendataan terhadap guru/karyawan yang sudah dan belum ikut pelatihan di data dan akhirnya dibawa Dinas Pendidikan kota untuk di ikut sertakan untuk mengikuti diklat sesuai bidang keahlian. Pelatihan itu merupakan bagian penting karena, (1) pegawai baru yang direkrut sering kali belum memahami benar bagaimana melakukan pekerjaan, (2) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, (3) meningkatkan

daya saing sekolah dan memperbaiki produktivitas, jadi di harapkan dengan adanya rekrutmen guru dan karyawan SMA Negeri 3 Magelang ini akan meningkatkan pengetahuannya dan dapat bekerja dengan profesional

❖ **Penilaian**

Penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah ke guru dan karyawan sudah menjadi agenda tiap semester untuk mengetahui keprofesional guru. Dengan adanya supervise kemudian kekurangan-kekurangan guru dalam mengajar atau mungkin seperti pembinaan secara umum.

❖ **Kompensasi SDM**

Kompensasi yang di laksanakan di SMA Negeri 3 Magelang dalam bentuk insentif bulanan Untuk guru dan pegawai swasta atau honorer (GTT/PTT). Kompensasi dalam bentuk insentif yang mereka terima bisa dikatakan belumlah mencukupi kebutuhan sehari-hari, Memberikan kepuasan berupa kenyamanan bekerja, lingkungan sekolah yang aman dan tertib, adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah untuk berprestasi dan iklim serta budaya yang baik.”

2. **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia SMA negeri 3 Magelang dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.**

Evektivitas Manajemen Sumber Daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam peningkatan mutu pendidikan yang tampak telah cukup baik, karena difokuskan pada kepuasan pelanggan internal dan primer :

- a. Kepuasan pelanggan internal yaitu guru dan pegawai SMA negeri 3 Magelang

Kepuasan yang berkaitan dengan perkembangan fisik adalah 1) kesejahteraan financial, 2) tugas-tugas baru kepada guru dan pegawai yang telah menunjukkan kinerjanya dengan baik, 3) memberikan kesempatan dan informasi tentang pengembangan karier guru dan juga kebebasan kepada guru, dan 4) karyawan untuk mengakses dan menggunakan fasilitas sepenuhnya.

Sedangkan yang berkaitan dengan perkembangan psikis adalah 1) melibatkan personel dalam setiap kegiatan manajemen sumber daya manusia, 2) memberikan kesempatan personel seluas-luasnya untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, 3) membantu personel dalam hal pengembangan bakat dan kreatifitasnya, 4) memberikan kepuasan berupa kenyamanan bekerja, lingkungan dan budaya baik.

- b. Kepuasan pelanggan eksternal primer yaitu siswa SMA Negeri 3 Magelang

Kepuasan yang berkaitan dengan perkembangan fisik, 1) berupa program beasiswa prestasi, 2) adanya uang pembinaan bagi siswa berprestasi, 3) fasilitas dan sarana prasarana yang memadai.

Sedangkan untuk kepuasan dalam bentuk perkembangan psikis pelanggan yakni berupa 1) suasana belajar yang kondusif, 2) hubungan kekeluargaan antara guru dengan siswa yang baik, 3) pelayanan pembelajaran yang baik, dan pengembangan bakat dan minat melalui program ekstra kulikuler.

3. Faktor-faktor pendukung dan penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia SMA negeri 3 Magelang dalam meningkatkan mutu Pendidikan

a. Faktor Pendukung yang dimiliki SMA Negeri 3 Magelang meliputi 5 hal :

- 1) Visi Unggul Dalam Mutu, Ber-taqwa dan Berbudaya, visi tersebut telah mengisyaratkan tujuan puncak yang ingin dicapai oleh SMA Negeri 3 Magelang, sehingga mengilhami seluruh stakeholder sekolah untuk melakukan kerja 'prestasi' dalam setiap program-program kegiatan sekolah.
- 2) Kepemimpinan, yakni peran Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Magelang yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri telah memfungsikan secara optimal seluruh komponen sekolah dan juga mengutamakan upaya-upaya pengembangan aspirasi warga sekolah dengan cara mendorong kemampuan mereka dalam mengambil keputusan pikiran-pikiran mereka akan selalu
- 3) SDM, yakni adanya perkembangan sumber daya manusia SMA Negeri 3 Magelang yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu sehingga membantu manajemen sekolah dalam upayanya "menularkan" perubahan-perubahan yang lebih baik lagi terkait dengan pengelolaan sekolah.
- 4) Fasilitas, yakni tersedianya berbagai sarana dan prasarana yang menunjang dan mendukung

seluruh proses dan aktivitas kegiatan yang dilakukan sekolah, seperti laboratorium, perpustakaan, ruang kelas lengkap, gedung workshop dan sebagainya.

- 5) Kultur, yakni budaya yang mendorong warga sekolah untuk terus belajar dengan berlandaskan dimensi ibadah, bekerja keras tanpa mengenal lelah, bekerja sama, saling menghormati dan mengedepankan prinsip keterbukaan dan persamaan antar sesama.

b. Faktor Penghambat

Adapun factor-faktor penting yang dapat menghambat manajemen sumber daya manusia SMA Negeri 3 Magelang dalam upaya peningkatan mutu pendidikan berkaitan 3 masalah:

- 1) Kesejahteraan, yakni masih minimnya tingkat penghasilan pokok atau kompensasi dalam bentuk langsung yang diterima oleh sebagian pegawai dan guru SMA Negeri 3 Magelang, terutama mereka yang masih berstatus swasta atau honorer. Kondisi ini dikhawatirkan cenderung akan mendorong timbulnya beberapa perilaku yang tidak menguntungkan dalam upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga yang sehat/baik.

Dan apabila hal tersebut terus berlanjut organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya. Meldona (2012 : 295)

- 2) Karier, yakni masalah kejelasan karier belum menjadi agenda manajemen sekolah untuk merencanakan dan melaksanakan bantuan agar para personel terutama guru dan pegawai swasta atau honorer yang potensial dapat dipersiapkan untuk mengantisipasi tantangan masa depan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi dan sekaligus dapat membantu personel tersebut untuk memenuhi salah satu kebutuhan pokoknya, yakni kebutuhan akan jaminan masa depan mereka.
- 3) Komunikasi mutu pendidikan, yakni masalah penyampaian pesan-pesan mutu pendidikan yang dilakukan oleh manajemen SMA Negeri 3 Magelang masih belum cukup efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa indikasi tentang masih adanya sebagian guru atau pegawai yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran rasa memiliki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisa data yang telah penulis lakukan dengan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kemampuan sekolah dalam mengelola perencanaan SDM telah dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dan ketetapan pemerintah. Sehingga SMA

Negeri 3 dalam perencanaan oleh pemerintah (Dinas Pendidikan) untuk mengajukan dan menentukan kriteria-kriteria tenaga yang dibutuhkan oleh sekolah, bisa merealisasikannya dalam program rencana lain terkait dengan kebutuhan tenaga melalui kegiatan rekrutmen tenaga pendidikan maupun pegawai yang berstatus swasta untuk menjadi pegawai tidak tetap sekolah.

- b. Rekrutmen SDM dilakukan dengan cara manajemen sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan atau kompeten dalam bidangnya untuk mengajukan lamaran pekerjaannya sesuai dengan pilihan yang dikehendaki dengan berdasarkan ketentuan dan juga syarat yang diberikan oleh manajemen sekolah.
- c. Pelaksanaan seleksi dinilai memenuhi unsur profesional karena telah melalui dua tahap penting penyeleksi, yakni seleksi awal dengan cara melakukan seleksi berkas/administrasi, dan dilanjutkan dengan seleksi berikutnya, yakni melaksanakan proses tes melalui beberapa metode seperti tes tertulis, tes potensi akademik, tes micro teaching, wawancara dan tes psikologi.
- d. Orientasi guru dan pegawai baru yang dilaksanakan manajemen SMA Negeri 3 Magelang belum dilaksanakan secara baik, sedangkan untuk penempatan guru dan pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu untuk guru dan pegawai baru langsung ditugaskan sesuai dengan formasinya masing-masing, sedang untuk pegawai yang sudah bertugas langsung diberikan tugas baru tentunya dengan mempertimbangkan kompetensi kinerjanya..
- e. Kegiatan pelatihan/penataran yang

diselenggarakan oleh SMA Negeri 3 Magelang sering dilakukan oleh pihak pemerintah lebih bagi guru dan pegawai yang berstatus negeri. Untuk guru dan pegawai swasta dalam kegiatan semacam ini juga tidak bisa maksimal, oleh karena selama ini masih sedikit sekali jenis jenis penataran yang diselenggarakan pemerintah dan dikhususkan untuk tenaga swasta.

- f. Penilaian kinerja dilakukan dengan cukup baik karena metode dalam penilaian menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional, yakni dengan memberikan kesempatan yang sama (equality) kepada semua personel baik personel berstatus negeri maupun swasta untuk menduduki jabatan atau posisi yang ada di sekolah
- g. Proses pemberian kompensasi dinilai cukup baik karena proses pemberiannya dilakukan dengan memperhatikan pola-pola kompensasi yang biasa digunakan, yakni pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, serta mengembangkan juga pemberian kompensasi yang bersifat non financial.

Efektifitas manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam upayanya meningkatkan mutu ditinjau dari perspektif kepuasan pelanggan internal guru dan pegawai, ternyata dapat dikategorikan baik, meski kategori ini belum sepenuhnya menyentuh seluruh aspek kepuasan terutama aspek perkembangan fisik pelanggan. Dan bentuk kepuasan yang didapat oleh pelanggan internal sekolah itu adalah berupa adanya peningkatan perkembangan psikis mereka. Hal ini dapat diketahui dari indikatornya berupa adanya kesempatan personel

untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, membantu personel dalam mengembangkan bakat dan kreatifitasnya serta adanya upaya-upaya menciptakan suasana dan budaya yang dapat membuat personel merasa puas dan nyaman.

Faktor-faktor pendukung manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam meningkatkan mutu pendidikan : Pertama, visi sekolah yang telah mengisyaratkan tujuan puncak sehingga mempengaruhi seluruh stakeholder sekolah untuk senantiasa berupaya melakukan kerja prestasi dalam setiap aktifitas kerjanya. Kedua, kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri telah mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah secara optimal. Ketiga, SDM yang senantiasa mengalami peningkatan kemampuan sehingga dapat membantu manajemen sekolah dalam proses penyebaran mutu . Keempat, fasilitas yang memadai dan mendukung setiap kegiatan dalam upaya peningkatan mutu. Dan kelima, kultur yang kondusif yang mendorong warga sekolah untuk terus berupaya meningkatkan mutu dan kemampuan mereka.

Adapun faktor-faktor yang dapat menghambat manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah: Pertama, kesejahteraan yang masih perlu mendapat perhatian, khususnya untuk guru dan pegawai yang masih berstatus swasta. Kedua, kejelasan karier perlu menjadi perhatian, jika hal ini tidak diupayakan maka dikhawatirkan juga akan dapat mempengaruhi dan mengganggu totalitas kerja profesional mereka. Ketiga, komunikasi mutu yang belum optimal dalam sosialisasinya sehingga mengakibatkan kurangnya rasa memiliki dan minimnya motivasi dari sebagian guru dan pegawai SMA Negeri 3 Magelang.

Dalam penelitian yang saya lakukan berkaitan dengan manajemen SDM terdapat 4 saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 3 Magelang dalam upaya meningkatkan mutu, utamanya mutu dari perspektif pelanggan internal yang terdiri atas guru dan pegawai. Hal ini menjadi penting karena guru dan pegawai bukan hanya sekedar faktor produk tapi juga asset yang perlu mendapatkan perhatian.
2. Bagi pengelola institusi pendidikan, bahwa realisasi manajemen sumber daya manusia yang ada di beberapa sekolah perlu dievaluasi secara lebih intensif untuk mengetahui dengan lebih pasti akan potensi keunggulan serta kelemahan masing-masing sekolah tersebut.
3. Bagi guru dan pegawai hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.
4. Bagi peneliti lain, kiranya dapat ditindaklanjuti penelitian ini dengan model yang lebih luas, di mana dapat digunakan obyek penelitian lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.

Didin Nurdin dan Abu Bakar. 2011. *Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.

Dirjen Dikdasmen Depdiknas. 2009. *Panduan Bos*

Foster Nick. (2005). *Maximum Performance A Practical Guide to Leading UK* ; Edgar Publishing Inc.and mamaging People at Work.

E.Mulyasa .2012. *Menajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Edward Salli. 2012. *Total Quality Management in Education*. Jakarta: IRCiSoD.

Erford, Bradley T. Ed. 2004. *Professional School Counseling, A Handbook of Theories, Program, and Practices*. Texas:Pro-Ed

H. Syaiful Sagala.2011. *Kemampuan Profesional guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfa Beta .

H.A.S.Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, Cet. Ke-3

Harris, Machael. 1997. *Human Resource Management A Practical Approach*. New York: Harcoun Brace.

Hasbullah. 2006. *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah Dan Michael Harris. 1997. Human Resource Managemen : A Practiccal Approach*. New York: Harcounrt Brace.

Oemar Hamalik. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Yogyakarta:PT Remaja Rosdakarya.

Randall S. Schuler, Susae E. Jackson. 1996. *Manajenen Sumber DayaManusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.